

FUNGSI KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Oleh:

Dr. Bahder Johan Nasution, S.H., M.Hum.¹

ABSTRAK

Konsep hubungan industrial yang dapat diterapkan secara baik di suatu negara, belum tentu dapat diterapkan dengan baik di negara lain. Para ahli hubungan industrial berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial Pancasila yang berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia. Hak berserikat dalam hubungan industrial yang diimplementasikan melalui serikat pekerja, mempunyai fungsi untuk menciptakan suatu sistem hubungan industrial dengan menitikberatkan prinsip kemitraan dan kesamaan kepentingan untuk dapat memberdayakan peran pekerja secara optimal.

Keywords: Kebebasan Berserikat, Pekerja, Hubungan Industrial.

I. PENDAHULUAN

Istilah hubungan industrial, sudah lama dikenal di negara-negara Eropa dan Amerika. Hubungan industrial tidak hanya terbatas pada pengertian industri dalam arti sempit, tetapi meliputi semua badan usaha yang di dalamnya terjadi hubungan kerja. Pentingnya hubungan industrial bagi suatu negara dapat dilihat dari sejarah bahwa tidak ada negara yang maju secara ekonomi tanpa membina terlebih dahulu sistem industrialnya. Hal ini juga terjadi di Indonesia, pengalaman menunjukkan bahwa hubungan industrial yang tidak didukung oleh perangkat hukum yang baik ternyata menimbulkan masalah tersendiri dibidang ketenagakerjaan. Jadi untuk menuju suatu negara industri yang kuat dan maju, setiap negara perlu membenahi terlebih dahulu konsep hubungan industrialnya. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena hubungan industrial yang baik yang didukung oleh perangkat hukum yang baik pula, merupakan landasan yang kuat untuk pertumbuhan industri.

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi.

Konsep hubungan industrial yang dapat diterapkan secara baik di suatu negara, belum tentu dapat diterapkan dengan baik di negara lain. Para ahli hubungan industrial berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Atas dasar pendapat tersebut, sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial yang berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia.

Mengingat bahwa kebebasan berserikat bagi pekerja merupakan hak dasar yang diatur dalam konstitusi, oleh karenanya wajar secara hukum apabila hak tersebut dilindungi dan dijamin pelaksanaannya. Dalam hubungan industrial Pancasila kebebasan berserikat bagi pekerja selain berfungsi untuk instrumen tawar menawar dengan pengusaha juga berfungsi sebagai sarana perjuangan hak-hak pekerja.

Tujuan yang ingin dicapai dalam hubungan industrial, adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi dengan prinsip kemitraan dan keseimbangan, berasaskan kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mencapai mufakat. Asas kekeluargaan dan gotong royong serta asas musyawarah mufakat ini secara filosofis merupakan landasan bagi sikap mental dan sikap sosial dalam hubungan industrial.

Kajian terhadap fungsi hak berserikat bagi pekerja dalam hubungan industrial, bertolak dari dua permasalahan yang sangat mendasar. Pertama, fungsi kebebasan berserikat sebagai instrumen perjuangan hak bagi pekerja dalam hubungan industrial Pancasila, Kedua, Perjuangan kebebasan berserikat bagi pekerja di Negara-negara berkembang. Kedua masalah ini mendapat perhatian dalam pembahasan ini, dianggap penting untuk dibahas karena merupakan hal yang mengilhami bangsa Indonesia meletakkan dasar-dasar hubungan industrialnya menjadi hubungan industrial Pancasila yang serasi dan harmonis yang dapat melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja. Untuk itu, dalam pembahasan ini selain dianalisis kedua fungsi dasar dari serikat pekerja, pengkajian juga dilakukan terhadap berbagai keberadaan serikat pekerja di negara-negara berkembang sebagai bahan perbandingan.

II. PEMBAHASAN.

A. FUNGSI POKOK KEBEBASAN BERSERIKAT BAGI PEKERJA.

Secara historis perkembangan hubungan industrial di Indonesia, tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan bangsa, karena itu, tahap-tahap perjuangan bangsa turut mempengaruhi perkembangan hubungan industrial. Di era pergerakan kemerdekaan, akibat pengaruh perjuangan politik waktu itu, hubungan industrial lebih banyak berorientasi pada masalah politik dari pada masalah ekonomi.

Setelah Indonesia merdeka, terutama pada periode tahun lima puluhan, hubungan industrial terseret ke dalam pergolakan politik. Sejalan dengan situasi dan kondisi politik saat itu, berkembang dengan bebas bermacam-macam hubungan industrial, baik yang berasaskan paham liberal maupun yang berasaskan teori perjuangan kelas menurut marxisme. Pada periode ini terdapat keanekaragaman sistem dan pendekatan hubungan industrial sehari-hari, akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan benturan dalam hubungan industrial baik di antara sesama serikat pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perbedaan pendapat dengan adu kekuatan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hal yang biasa terjadi. Mogok dan penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan dua senjata yang dianggap sebagai hak asasi untuk digunakan².

Munculnya berbagai persoalan antara pengusaha dan pekerja seperti dikemukakan di atas, bersumber pada kurangnya pemahaman terhadap asas hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila, terutama yang berhubungan dengan asas kemitraan dan asas ikut bertanggung jawab.

Asas kemitraan dalam hubungan industrial mengandung dua sisi pokok dalam pelaksanaan hubungan industrial. Sisi pertama adalah mitra dalam proses produksi (*partner in production*). Dari sisi ini timbul kewajiban bagi pekerja agar mampu meningkatkan produksi barang atau jasa bagi perusahaan. Sisi kedua adalah mitra dalam keuntungan perusahaan (*partner in profit*). Sisi ini menunjukkan kewajiban bagi pengusaha untuk membagi keuntungan perusahaan dengan pekerja,

²Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1999, hal. 135

baik dalam bentuk kenaikan upah, perbaikan syarat-syarat kerja maupun peningkatan kesejahteraan dan pemberian jaminan sosial.

Asas ikut bertanggung jawab atau asas tanggung jawab bersama (*partner in responsibility*), juga menyangkut dua sisi pertanggungjawaban. Pertama, pekerja ikut bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan. Asas ini berkaitan erat dengan asas kemitraan karena pekerja merasa turut memiliki dan merupakan bagian dari perusahaan. Kedua, pengusaha merasa ikut bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja³.

Secara umum, masalah-masalah pokok hubungan industrial di Indonesia telah mendapat pengaturan dalam hukum ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas perlindungan kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta sebagai landasan untuk menciptakan ketenangan kerja yang berkeadilan sosial (*Industrial peace with justice*) dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti hak berserikat bagi pekerja.

Hak berserikat bagi pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 1945. Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat-serikat pekerja. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapat pengaturan secara nasional dan internasional, baik dalam hukum ketenagakerjaan maupun dalam berbagai konvensi perburuhan internasional.

Dilihat dari segi fungsinya, serikat pekerja merupakan sarana kanalisasi untuk menyampaikan hasrat, harapan, keluhan, saran atau kritik pekerja terhadap pengusaha. Dalam sistem manajemen modern, sangat ditekankan pentingnya pendekatan kemanusiaan (*human approach*) dalam menumbuhkan motivasi pekerja. Selain itu jalur-jalur semi formal dan jalur non formal yang ada di perusahaan merupakan mekanisme yang sangat efektif melebihi jalur struktural yang khirarkis. Dalam hal ini serikat pekerja berfungsi sebagai jalur semi formal. Melalui serikat

³Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, hal 49

pekerja, harapan, petunjuk dan informasi dari perusahaan dapat disampaikan dengan baik kepada pekerja.

Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai penggalang motivasi dan semangat kerja. Keberadaan serikat pekerja bukan hanya berfungsi untuk menciptakan ketentraman dan keamanan kerja di perusahaan, akan tetapi juga menutup pintu bagi anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan, baik dalam rangka mencari keuntungan pribadi maupun dalam rangka persaingan antar perusahaan.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut di atas, kebebasan berserikat menjadi sangat penting dan bernilai strategis. Dikatakan demikian karena penggunaan kebebasan berserikat dalam bentuk serikat pekerja, dengan sendirinya fungsi hak bukan lagi semata-mata merupakan hak fundamental, akan tetapi juga memperoleh nilai sebagai hak instrumental. Maksudnya serikat pekerja sebagai pengimplementasian dari hak berserikat, berfungsi sebagai instrumen bagi pekerja untuk memenuhi syarat-syarat agar dapat memperoleh hak-hak normatif lainnya. Dengan konstruksi yang demikian ini, hak berserikat yang semula hanya sebagai hak sosial politik berubah fungsi menjadi hak sosial ekonomi.

Pada dasarnya keberadaan hak berserikat yang diwujudkan dalam bentuk serikat pekerja dalam hubungan industrial mempunyai dua fungsi pokok. Pertama, berfungsi untuk melindungi pekerja dengan ikut berperan menetapkan standar-standar minimum tentang upah, kesehatan kerja, jaminan sosial dan jam kerja bagi pekerja. Kedua, mengatur hubungan kerja antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan jalan menetapkan peraturan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dengan tujuan merubah peran pekerja dari yang semula sebagai suatu obyek menjadi mitra kerja dalam proses produksi.

Sesuai dengan konsep dasar dan tradisi serikat pekerja yang dikembangkan di negara-negara Eropa dan Amerika, fungsi utama pendirian serikat pekerja adalah untuk kepentingan hubungan industrial, khususnya dalam perundingan mengenai upah dan syarat-syarat kerja. Konsep ini kemudian diadopsi oleh negara-negara berkembang termasuk Indonesia, misalnya dapat dilihat dalam Industrial Relation Act, Republic of Singapore disebutkan "*The relation of employers and employees*

and the prevention and settlement of trade dispute by collective bargaining, conciliation and arbitration"⁴. Dengan menggunakan batasan hubungan industrial Singapura ini yang dianggap cukup lengkap dan mempunyai makna yang jelas, menunjukkan bahwa hubungan industrial terjadi karena adanya tiga hal pokok, yaitu pengusaha sebagai *employers* atau pemberi pekerjaan dan pekerja sebagai penjual jasa, kemudian hubungan kerja antara keduanya diatur melalui suatu musyawarah dan mufakat, tujuannya untuk memperkecil atau menghindarkan kemungkinan terjadinya konflik atau "*disputes*" sebagai akibat adanya perbedaan kepentingan.

Untuk menjamin agar hubungan industrial berjalan lancar sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, diperlukan adanya ketentuan yang melindungi kepentingan pekerja, hal ini dimaksudkan agar keberadaan pekerja sebagai pihak yang lemah terlindungi. Perlindungan tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dan disahkan oleh pemerintah. Peraturan lain yang bersifat memberi perlindungan kepada pekerja adalah KKB yang merupakan hasil musyawarah mufakat antara pengusaha dengan pekerja. Untuk mengatur hubungan industrial ini telah ditetapkan adanya kesepakatan baku yang dijadikan pedoman dasar, yaitu: *International labour standards on industrial relation* yang ditetapkan oleh ILO sebagai organisasi perburuhan internasional⁵.

Untuk menjamin adanya "*Industrial Peace*" atau keserasian hubungan industrial, ada tujuh prinsip yang telah diterima sebagai landasan atau pedoman oleh organisasi perburuhan internasional, yaitu:⁶

⁴Suharsono Sagir, *Membangun Manusia Karya*, Sinar Harapan, Jakarta, 1989, hal. 203.

⁵Yunus Shamad, *Op.Cit*, hal. 93

⁶Periksa *Konstitusi Perburuhan Internasional*. Naskah asli konstitusi yang dibuat pada tahun 1919, telah diadakan perubahan dengan ketentuan perubahan pada tahun 1922 yang mulai berlaku pada tanggal 4 Juni 1934, ketentuan perubahan tahun 1945 mulai berlaku pada tanggal 26 September 1946, ketentuan perubahan pada tahun 1946 mulai berlaku pada tanggal 20 April 1948. Ketentuan perubahan tahun 1953 mulai berlaku pada tanggal 20 Mei 1954. Ketentuan perubahan tahun 1962 pada tanggal 22 Mei 1963 dan ketentuan perubahan tahun 1972 mulai berlaku pada tanggal 1 Nopember 1974.- Konvensi mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan mengenai hak berorganisasi tahun 1948. Konvensi mengenai hak dan berorganisasi dan berunding bersama 1949.- *International Labour Standard* dan *International Labour Organization Regional Office Asia Pacific Bangkok 1987*.

- a) *Freedom of association*
- b) *Collective bargaining*
- c) *Conciliation and arbitration*
- d) *Consultation and cooperation at the level of undertaking*
- e) *Communications within undertaking*
- f) *Grievance settlement*
- g) *Terminations of employment*

Untuk memahami lebih lanjut tentang ketujuh prinsip yang dijadikan sebagai pedoman dalam hubungan industrial sebagai mana disebut di atas, uraian yang lebih jelas akan dikemukakan pada pembahasan di bawah ini.

Prinsip *Freedom of association* merupakan hak asasi setiap pekerja untuk berserikat, hak ini merupakan salah satu dasar pemikiran dalam merumuskan konstitusi ILO, seperti yang tertulis dalam Preambul Konstitusi ILO sebagai berikut: *".....recognition of the principle of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures....."*⁷ Prinsip ini memberi kebebasan pada pekerja membentuk serikat pekerja secara demokratis, mandiri dan bebas dari campur tangan pemerintah. Di Indonesia hak ini dijamin dalam Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 jo. Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 jo. Undang-undanga Nomor 21 Tahun 2000, peraturan pelaksanaannya termuat dalam Keputusan Presiden Nomor 83 tahun 1998 tentang pengesahan konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.

Prinsip *Collective bargaining* merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar supaya masalah hubungan kerja atau kondisi kerja yang menyangkut jam kerja,

⁷Lihat *Konstitusi ILO*. Dari apa yang menjadi landasan *Freedom of Association* tersebut, jelas bahwa pada dasarnya hak untuk berserikat dan hak yang terkait dengan hak tersebut seperti hak untuk menentukan nasib sendiri dan memperjuangkan nasib merupakan "*derived*" atau turunan dari salah satu hak asasi manusia yang intinya adalah hak untuk merdeka dan menentukan nasib sendiri. Hak untuk berorganisasi atau hak untuk mengemukakan pendapat dan berbeda pendapat. Hak untuk diperlakukan secara adil dan hak untuk bebas dari rasa rendah diri akibat kebodohan dan keterbelakangan atau hak untuk memperoleh pendidikan.

upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lain ditentukan bersama. Hak ini diwujudkan dalam KKB dan mendapat jaminan melalui Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 jo. Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 jo. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000.

Kebebasan membuat suatu perjanjian atau kontrak merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam mewujudkan hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha. Tentang bagaimana pentingnya kebebasan membuat suatu perjanjian atau kontrak, yang harus disepakati oleh para pihak dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Drake sebagai berikut: *The right to select the person with whom one hopes to enter a contract, and the autonomous right of the parties to a contract to settle terms mutually acceptable to each, are seen as the legal postulates of a free society*⁸. Membuat suatu perjanjian atau kontrak yang didasarkan pada kebebasan para pihak yang membuat perjanjian atau kontrak tersebut, merupakan suatu jaminan tidak akan terjadinya suatu konflik atau perselisihan. Oleh karena itu prinsip saling mengakui dan saling menerima harus menjadi syarat penting di dalam suatu perjanjian. Masalahnya, hal yang demikian sering terlupakan sehingga mengakibatkan sering terjadi perselisihan yang sebenarnya tidak diharapkan oleh siapapun.

Prinsip *Conciliation and arbitration* merupakan cara pemecahan masalah atau perbedaan pendapat, agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Konsiliasi atau upaya perdamaian hanya dimungkinkan oleh adanya sikap sukarela, tidak ada unsur paksaan, baik dari masing-masing pihak maupun dari pemerintah sebagai pihak ketiga. Sama halnya dengan konsiliasi dalam arbitrase pun diperlukan sikap sukarela, tidak ada unsur paksaan. Bedanya ialah dalam arbitrase diperlukan adanya mediator. Pada prinsipnya konsiliasi dan arbitrase merupakan upaya preventif agar supaya masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berlarut-larut dan dapat mengganggu ketenangan kerja. Di Indonesia hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan jo. Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

⁸Charles D. Drake, *Labour Law*, Sweet & Maxwell United, London, 1973, hal. 40.

Mengenai apa yang dimaksud dengan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja tersebut Imam Soepomo⁹ membedakannya dalam dua hal yaitu: perselisih hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschi*). Perselisihan hak yang dimaksud adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja, tidak memenuhi isi perjanjian itu atau tidak mematuhi peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Dari batasan yang dikemukakan oleh Imam Soepomo tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perselisihan industrial yang menyangkut masalah hak, adalah yang berhubungan dengan pengingkaran oleh salah satu pihak terhadap isi dari suatu perjanjian kerja. Sedangkan mengenai perselisihan kepentingan adalah menyangkut mengenai usaha mengadakan hubungan industrial dalam syarat-syarat yang oleh serikat pekerja dituntut pada pihak pengusaha. Dengan kata lain pertentangan kepentingan tersebut berhubungan dengan tidak adanya kesesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja¹⁰.

Prinsip *Consultation and cooperation at the level of undertaking* merupakan salah satu prinsip yang sangat penting sebab *industiral peace* atau harmoni dalam hubungan industrial hanya mungkin diciptakan kalau ada kesempatan untuk dialog, tatap muka untuk konsultasi dan bekerja sama di tingkat perusahaan. Kesempatan ini dapat menciptakan saling pengertian dan saling menghormati. Tujuannya agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan bersama dalam forum dialog dan tatap muka. Masalah ini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diwujudkan dalam lembaga bipartit yang anggotanya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja.

Prinsip *Communications within undertaking* merupakan landasan dalam menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha. Komunikasi antar manusia atau "*human relations*" merupakan kunci yang dapat mengurangi atau meredusir terjadinya konflik. Adanya informasi atau saling tukar-menukar informasi, dapat dijadikan sarana untuk menghindari sumber konflik dan dapat diciptakan iklim saling mempercayai antara pekerja dan pengusaha. Di Indonesia hal ini

⁹Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1976, hal. 180

¹⁰Sukarno, *Op.Cit*, hal. 58

diwujudkan dalam bentuk lembaga tripartit yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial.

Prinsip *Grievance settlement* adalah hak untuk mengajukan keluhan. Adanya hak untuk mengajukan keluhan ini, baik langsung atau melalui serikat pekerja disetiap unit kerja yang bersangkutan, merupakan jalan keluar untuk mengajukan rasa ketidakpuasan yang kemudian dapat ditampung dalam pembuatan "*collective agreement*". Hak untuk mengajukan keluhan dapat merupakan input bagi pembinaan hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha.

Prinsip *Terminations of employment* merupakan salah satu prinsip dalam hubungan industrial yang juga berperan penting dalam menjaga keserasian dan keseimbangan antara kepentingan pekerja, sebab jika dilihat dari segi kepentingan perusahaan, sebenarnya setiap pengusaha sepenuhnya berdaulat untuk mengatur atau merencanakan apa yang ingin dilakukan perusahaannya, termasuk masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Namun sebaliknya pekerja melihat masalah pemutusan hubungan kerja dari sisi lain, sebab bagi pekerja berlangsungnya hubungan kerja berarti ada rasa tentram dalam menghadapi masa depannya. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja harus merupakan langkah atau upaya terakhir dan dapat dianggap sebagai "*rescue*" atau upaya untuk menjamin kelangsungan usaha atau penyelamatan perusahaan¹¹.

Bertolak dari konsep hak atas kebebasan berserikat seperti yang diatur dalam konstitusi ILO, secara teoritis upaya yang harus dilakukan di bidang hukum ketenagakerjaan adalah mencabut berbagai ketentuan undang-undang yang dianggap masih menghambat berkembangnya serikat pekerja yang kuat dan representatif, mempunyai kebebasan untuk mengorganisir dirinya menurut cara yang dikehendakinya, terlepas dari campur tangan pemerintah.

Fungsi utama hak berserikat dalam hubungan industrial, adalah melindungi hak-hak pekerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan dibayar dengan upah. Hubungan industrial itu sendiri didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa konsep

¹¹Willem Holley at.al, *Labour Laws of Japan*, Ministry of Labour, Tokyo, 2001

hubungan industrial masih mengandung makna yang sempit. Maksudnya hubungan industrial tersebut, basis utamanya terpusat diperkotaan, terutama pada sektor pengangkutan, industri pengolahan, farmasi dan lain-lain, belum dapat menyentuh hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan-perusahaan kecil di pedesaan.

Dalam hubungannya dengan konsep hubungan industrial di atas, Daniel Bell¹² membagi masyarakat ke dalam struktur teknoekonomis, struktur politik dan struktur kultural. Struktur teknoekonomis berhubungan dengan organisasi produksi serta alokasi barang-barang dan jasa. Struktur politik berhubungan dengan pengaturan konflik dalam lapangan keadilan sosial. Struktur kultural merupakan simbol kreasi yang mencoba menjelajahi dan mengungkap arti eksistensi manusia. Apabila apa yang dikatakan oleh Daniel Bell ini dikaitkan dengan hubungan industrial, maka fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial bukan hanya berurusan dengan produksi dan alokasi barang dan jasa dengan syarat-syarat kerja yang ditentukan, akan tetapi juga berfungsi untuk melindungi nilai-nilai keadilan sosial dan martabat manusia.

B. PERJUANGAN KEBEBASAN BERSERIKAT DI NEGARA-NEGARA BERKEMBANG

Istilah negara-negara berkembang pertama kali muncul pada pertengahan abad ke-XX terutama setelah berakhirnya perang dunia kedua. Ketika itu banyak bermunculan negara-negara baru yang mendapat kemerdekaan dari penguasa kolonial yang memerintah negara itu. Bangsa-bangsa yang baru merdeka tersebut dinamakan negara-negara berkembang atau negara-negara dunia ketiga. Penggunaan istilah dunia ketiga, didasarkan pada kebijakan politis dan ekonomi dari negara-negara yang baru merdeka, mereka mengusahakan suatu idiologi yang tidak mengidentifikasikan mereka dengan blok timur atau blok barat.

Dengan kata lain mereka sedang mencoba mencari jalan ketiga yang bukan kapitalis dan bukan komunis. Kapitalisme ditolak karena para kapitalis adalah penguasa-penguasa kolonial atau telah mendominasi ekonomi. Komunisme ditolak

¹²Daniel Bell, *The Cultural Contradictions of Capitalism*, Basic Book New York, New York 1976, hal. 10.

karena otoriter dengan konsep utamanya pertentangan kelas. Kedua idiologi tersebut ditolak karena negara-negara berkembang tidak ingin menjadi pion dalam pertentangan antara blok timur yang komunis dan blok barat yang kapitalis, jadi negara-negara berkembang ingin membangun ekonomi mereka yang bebas dari kendali pihak luar.

Konsep negara-negara berkembang dapat ditelaah dari dua sisi. Pertama, dari sudut pandang politik dan telaah kedua dari sudut pandang ekonomi. Dari sudut pandang politik yang termasuk negara-negara berkembang adalah negara-negara yang tergabung dalam negara-negara non blok yang terdapat di wilayah Asia, Afrika, Amerika Latin dan beberapa negara Eropa. Sedangkan dari sudut pandang ekonomi, sampai saat ini belum ada kesamaan pandang mengenai istilah negara-negara berkembang dikalangan para ahli ekonomi, bahkan para ahli ekonomi saat ini cenderung mengelompokkan dunia menjadi:¹³

- a. Negara-negara yang memiliki potensi sumber daya alam dan energi disertai kemampuan dan penguasaan teknologi.
- b. Negara-negara yang memiliki potensi sumber daya alam dan energi, akan tetapi tidak mempunyai kemampuan dan penguasaan teknologi.
- c. Negara-negara yang tidak memiliki sumber daya alam dan energi, tetapi mempunyai kemampuan dan penguasaan teknologi.
- d. Negara-negara yang tidak memiliki sumber daya alam dan energi serta tidak mempunyai kemampuan dan penguasaan dan teknologi.

Terlepas dari pandangan tersebut, menurut H. Gros Espiel diantara kelompok dunia ketiga terdapat tiga kelompok, yaitu kelompok pertama yang dipengaruhi oleh konsep sosialisme marxisme, kelompok kedua yang dipengaruhi oleh kelompok barat dan kelompok ketiga terdiri dari negara-negara yang karena falsafah hidupnya, idiologi dan latar belakang sejarahnya, menerapkan suatu konsep tersendiri tentang hak-hak berserikat. Asal-usul dasar filosofis dan cara merumuskan hak-hak berserikat, pada pokoknya ditekankan pada beberapa masalah dasar yang selalu diperdebatkan. Dalam arti apakah hak-hak asasi merupakan hak moral atau hak

¹³Donella H. Meadows, at.al., *Batas-batas Pertumbuhan*, Gramedia, Jakarta, 1982, hal. xviii.

hukum, apakah hak-hak asasi itu harus dibatasi pada kehidupan sipil dan politik, atau juga termasuk dalam kehidupan sosial, ekonomi dan budaya. Semua hal ini sangat erat kaitannya dengan konsep yang dianut oleh negara-negara berkembang termasuk mengenai hak berserikat.

Bagi negara-negara berkembang persoalan hak berserikat dan hak berserikat pada umumnya, selalu terkait dengan masalah demokrasi dan pembangunan. Titik tautnya terletak pada keanekaragaman sistem pemerintahan di negara-negara berkembang mulai dari yang demokratis sampai yang otoriter. Sementara itu pembangunan yang selama ini menjadi semboyan dalam hubungan antar negara-negara berkembang selalu dikaitkan dengan hak-hak berserikat dengan berbagai macam alasan. Dalam hal ini ada dua alasan penting mengapa hak berserikat selalu terkait dengan pembangunan di negara-negara berkembang.

Pertama, bahwa negara-negara berkembang sebagian besar telah menyetujui deklarasi PBB mengenai hak pembangunan tahun 1986. Dalam deklarasi tersebut hak pembangunan didefinisikan; sebagai suatu hak yang tidak dapat dipindahtangankan karena setiap insan dan semua orang berhak untuk ikut ambil bagian, ikut berjasa dan menikmati pembangunan di bidang ekonomi, sosial, budaya dan politik, di mana semua hak manusia dan kebebasan fundamental dapat dilaksanakan sepenuhnya.

Kedua, pengkaitan hak-hak berserikat ke dalam proses pengambilan keputusan, oleh negara-negara maju sebagai syarat pemberian bantuan ke negara berkembang, telah mengundang banyak keberatan karena dianggap sebagai suatu bentuk pemaksaan yang neokolonialistis dari nilai-nilai barat ke negara-negara berkembang. Argumentasi yang sering dilontarkan oleh pemerintah negara-negara berkembang sebagai pengambil kebijakan, adalah bahwa kepentingan kelompok hak masyarakat lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan hak-hak individu. Pemikiran ini didasarkan pada anggapan bahwa hak individu cenderung dinilai sebagai pengaruh barat, sedang yang paling pokok dalam negara-negara berkembang adalah kepentingan masyarakat.

Perjuangan negara-negara berkembang sejak tahun 1960-an yang menggulirkan isu hak berserikat generasi ketiga, yaitu hak atas perdamaian atau yang dikenal dengan "*Declaration on the Rights of Peoples to Peace*" memperoleh

pengakuan pada tahun 1984, dua tahun kemudian disusul pula dengan lahirnya "*Declaration on the Rights to the Development*" tahun 1986, yaitu deklarasi mengenai hak atas pembangunan. Atas dasar deklarasi itu perlindungan terhadap hak berserikat dan hak berserikat pada umumnya, menurut konsep negara-negara berkembang merupakan suatu keharusan yang mesti dilaksanakan oleh pemerintahnya masing-masing¹⁴.

Konsep negara-negara berkembang tentang hak berserikat, tercermin dalam pandangan mereka bahwa dengan terpenuhinya hak-hak pembangunan, berarti hak-hak berserikat termasuk hak berserikat sudah terpenuhi. Hak pembangunan ini oleh negara-negara berkembang, telah dijadikan alasan untuk berkiprah di dunia internasional, menentang kolonialisme dalam bentuk lain dan berupaya melakukan perombakan tatanan kehidupan nasionalnya masing-masing. Melalui hak pembangunan di bidang politik warga negara dapat menggunakan hak berserikat melalui pendirian partai-partai politik, dan melalui hak pembangunan di bidang sosial ekonomi, warga negara dapat menggunakan hak tersebut untuk mendirikan serikat pekerja.

Telaah pustaka menunjukkan bahwa di beberapa negara berkembang, terdapat kecenderungan yang kuat adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial. Pada negara-negara yang serikat pekerja masih lemah seperti Indonesia, Kamboja, Myanmar dan Philipina, semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengharuskan agar pemerintah turut ambil bagian dalam urusan yang menyangkut dengan serikat pekerja. Peraturan-peraturan ketenagakerjaan di negara tersebut, memberi kekuasaan kepada pemerintah untuk mengendalikan kegiatan serikat pekerja agar sinkron dengan proses pembangunan, atau sekurang-kurangnya tidak terlalu jauh menyimpang dari acuan pembangunan di negara yang bersangkutan.

Kondisi ini mencerminkan adanya pembatasan terhadap hak berserikat menurut kemauan atau kehendak pemerintah. Hal ini tercermin dari berbagai undang-undang yang menetapkan prosedur untuk mengadakan perjanjian dalam

¹⁴Paul Sieghart, *The Lawfull Rights of Mankind, an Introduction to the International Legal Code of Human Rights*, Oxford University Press, New York, 1986.

bentuk KKB dan pelaksanaannya menurut hukum. Prosedur pengakuan terhadap serikat pekerja dan keinginan untuk mengontrol serikat pekerja atas kemauan pemerintah. Di negara India dan Pakistan hal ini menjadi masalah besar dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap hak berserikat bagi pekerja di negara mereka.

Keadaan yang sama dialami oleh negara Republik Indonesia, persoalan pokoknya terletak pada pembatasan fungsi-fungsi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Dengan demikian dilihat dari sudut kepentingan hak berserikat, pengimplementasian hak tersebut mengalami hambatan atau penekanan melalui campur tangan pemerintah, sehingga hak tersebut tidak bisa diwujudkan sebagaimana mestinya. Hambatan dan campur tangan dari pemerintah terhadap kebebasan berserikat ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak warga negara yang pada akhirnya akan melahirkan pelanggaran terhadap hak asasi manusia.

III. PENUTUP

Dari uraian di atas, terlihat bahwa hak berserikat dalam hubungan industrial Pancasila yang diimplementasikan melalui serikat pekerja, mempunyai fungsi untuk menciptakan suatu sistem hubungan industrial dengan menitikberatkan prinsip kemitraan dan kesamaan kepentingan untuk dapat memberdayakan peran pekerja secara optimal. Melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis berdasarkan asas kerja sama dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Dengan kata lain fungsi serikat pekerja dapat digolongkan kepada fungsi konvensional dan fungsi pembangunan. Pada fungsi konvensional serikat pekerja berfungsi sebagai penyalur aspirasi, melindungi dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Sedang dalam fungsi pembangunan serikat pekerja berupaya mendorong anggota untuk berperan aktif dalam pembangunan, mendidik anggota memahami hak dan kewajiban serta membantu menciptakan harmoni dalam hubungan industrial.

Di Negara-negara berkembang termasuk di Indonesia kebebasan berserikat bagi pekerja dijamin secara konstitusional, dalam hubungan industrial Pancasila

Kebebasan Berserikat, Pekerja, Hubungan Industrial.

pengaturan mengenai kebebasan berserikat ini merupakan jaminan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha sebagai mitra. Melalui hubungan industrial yang sehat akan terjamin kedudukan yang sejajar antara pekerja dengan pengusaha, proses produksi berjalan lancar dan kegiatan usaha tidak terganggu serta pekerja memperoleh kesejahteraan dan jaminan hidup sampai hari tuanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Charles D. Drake, *Labour Law*, Sweet & Maxwell United, London, 1973
- Daniel Bell, *The Cultural of Capitalism*, Basic Book New York, 1976
- Donella H. Meadows, at.al., *Batas-batas Pertumbuhan*, Gramedia, Jakarta, 1982.
- Erners Barker's dalam Lili Rasjidi, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 1993.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1976
- Paul Sieghart, *The Lawfull Rights of Mankind, an Introduction to the International Legal Code of Human Rights*, Oxford University Press, New York, 2006
- Roger Scruton, *Sejarah Singkat Filsafat Modern. Dari Descartes sampai Wittgenstein*, Pantja Simpati, Jakarta, 1986.
- Suharsono Sagir, *Membangun Manusia Karya*, Sinar Harapan, Jakarta, 1989.
- Sukarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1999.
- T.W. Adorno, *Negative Dialectics*, Seabury Press, New York, 1993.
- Taufik Abdullah & A.C. Van Der Lenden, *Durkheim dan Pengantar Sosiologi Moralitas*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1986.
- Willem Holley at.al, *Labour Laws of Japan*, Ministry of Labour, Tokyo, 2001
- Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.